

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka meningkatkan daya saing untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, yaitu dengan meningkatkan keahlian dan ketrampilan untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam promosi jabatan maupun pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui proses pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Setiap organisasi selalu mempunyai cara dalam rangka mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja karyawan, yang diharapkan memiliki kinerja yang baik demi meningkatkan kemajuan dan kualitas dalam suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran penting di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas perusahaan.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk mendorong agar karyawan lebih memiliki kinerja yang baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, Sunyoto (2012) motivasi adalah membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan memiliki kualitas yang bagus dan pencapaian tujuan perusahaan

akan tercapai. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah maka karyawan tidak terdorong untuk semangat dalam bekerja dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kinerjanya akan menurun.

Pada saat dilakukan observasi pada perusahaan, didapatkan fenomena bahwa motivasi kerja karyawan mayoritas cukup rendah, motivasi yang rendah disebabkan oleh kurangnya pengakuan hasil kerja karyawan dan dapat terlihat dari beberapa karyawan terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain *handphone*, bercanda dan mengobrol pada saat jam kerja. Hal tersebut berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, dan kualitas hasil kerja menjadi rendah, serta hasil kerja belum mencapai target penilaian perusahaan (belum maksimal).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut memiliki kemungkinan berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada juga yang tidak dominan. Adapun faktor lain yang juga yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Peran lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan

karyawan memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat membuat kinerja karyawan menurun dan tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang tertata dan nyaman, lingkungan yang bersih, penerangan cahaya yang cukup, dan pertukaran udara yang baik, fasilitas yang memadai). Serta lingkungan non fisik seperti (hubungan antar karyawan, suasana kerja karyawan, hubungan antar karyawan dan pimpinan).

Saat dilakukan observasi pada perusahaan, didapatkan fenomena bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan CV. Isa Grafika Semarang kurang tertata dengan rapi dapat terlihat dari banyaknya hasil cetak yang tidak ditata pada tempatnya, banyaknya mesin yang digunakan dan lokasi perusahaan berada di pinggir jalan menyebabkan adanya suara bising, ada beberapa ruangan dengan suhu udara yang kurang serta penerangan yang kurang, hal ini yang dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Dalam kegiatan melakukan pekerjaan sering kali karyawan mengalami stress kerja dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Triatna (2015) Stres Kerja merupakan suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial maupun psikis, hal ini terkadang masih terjadi di dalam perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hani Handoko (2008) juga menyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan diantaranya, beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu.

Stress bisa juga disebabkan karena suatu tekanan akibat bekerja yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik karyawan. Dimana tekanan itu berasal dari lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Salah satu cara menanggulangi stress kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa mengontrol diri, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, serta menyelesaikan masalah dengan baik dan bijak.

Saat melakukan observasi, maka ditemukan fenomena bahwa terdapat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu yang singkat, dalam menyelesaikan pekerjaan banyak karyawan yang pulang larut malam (melebihi jam kerja), jika hal ini terus terjadi maka karyawan akan merasa tidak mampu menghadapi tuntutan kerja dan menyebabkan karyawan mengalami stress kerja. Ketika karyawan mengalami stress kerja maka tingkat konsentrasi karyawan menjadi berkurang sehingga karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil pekerjaan, saat mengalami stress kerja karyawan tidak dapat menjalin hubungan baik pada pelanggan ataupun rekan kerja, sehingga berdampak buruk pada perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dalam bekerja secara keseluruhan yang berkelanjutan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara optimal. Mangkunegara (2000) Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan sebuah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Hasibuan (2010) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas percakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan salah satu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangatlah penting dalam upaya perusahaan untuk pencapaian tujuan, kinerja yang lebih tinggi mengandung arti yaitu terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Hal-hal yang mendasari meliputi penghargaan diri, kekuasaan, kualitas kerja, kuantitas kerja. Adanya penghargaan diri akan membuat seseorang akan merasa terhormat apabila dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung seseorang tersebut untuk bekerja lebih baik. Adanya kekuasaan maka seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Kuantitas kerja dapat dilihat dengan membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya, dan kualitas kerja menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

CV. Isa Grafika adalah perusahaan jasa *offset* di Semarang yang menawarkan beraneka ragam jasa cetak dengan kualitas prima dengan harga terjangkau. Dengan memberikan layanan terbaik, ketepatan akurasi warna dan waktu, dan didukung dengan adanya teknologi CTP (*Computer To Plate*) dan tersedianya mesin 4 warna terbaru.

Isa Grafika dapat menghasilkan *artwork* digital secara langsung dengan keunggulan warna yang akurat dan memiliki kualitas gambar yang tajam. CV. Isa Grafika melayani pembuatan aneka kebutuhan promosi dengan menggunakan bahan dasar kertas dan menyediakan berbagai macam ukuran seperti Brosur, *Company Profile*, *Booklet*, *Hangtag*, Kalender, Kop Surat, Stiker, Amplop, *Paper bag*, Box kemasan (Burger, Hotdog, Cake, Popcorn, Kebab), Kemasan Kosmetik, Map Folder, Poster, serta rak display atau Rak Promosi, juga menyediakannya *Offset Printing*, *Digital Printing Artwork Production*, *Pre-press*, *Print Management*, *finishing* dan *Digital Offset*.

CV. Isa Grafika Offset beralamat di Jl. Gajah Barat 3 No. 2 Semarang, sedangkan bagian *Carton Box*, dan *Finishing* beralamat di Pangkalan truk Terboyo Blok AB.No.18 Semarang. Perusahaan percetakan ini memiliki visi menjadi yang terbaik di industri percetakan, dan berkomitmen menuju perusahaan yang profesional dibidangnya, yang menyediakan layanan secara lengkap, yang diakui oleh klien dan kompetitor yang mampu secara dinamis mengikuti perubahan, mengubah semua tantangan menjadi peluang, dan tetap berprinsip pada kepuasan pelanggan. Sumberdaya utama dalam perusahaan adalah karyawan, mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam

mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku utama yang dapat menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan sangatlah penting demi tercapainya tujuan perusahaan serta meningkatkan produktifitas perusahaan, untuk itu maka perlu adanya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam upaya mengevaluasi suatu kinerja karyawan. Dalam melakukan pekerjaan terkadang mengalami hambatan, hambatan ini dapat terjadi di berbagai bidang pekerjaan di perusahaan, sebagai contoh CV. Isa Grafika Semarang merupakan perusahaan jasa *offset* dengan berbagai macam jasa cetak. Dapat dilihat dari cara karyawan dalam bekerja, bagaimana karyawan melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab. Hal ini dapat dihubungkan dengan bagaimana kinerja karyawan yang mungkin di pengaruhi beberapa factor yang menunjang segala aktifitas karyawan.

Data kinerja karyawan CV. Isa Grafika Semarang dengan data capaian sasaran kinerja karyawan perusahaan, bagaimana karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kriteria penilaian kinerja dari perusahaan, yang memiliki beberapa target kerja. Rata-rata penilaian kinerja CV. Isa Grafika Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tabel Data Penilaian Kinerja Karyawan
CV. Isa Grafika Semarang

No	Kinerja Karyawan	Nilai	Bobot Penilaian Kinerja (Target)
1.	Kedisiplinan Karyawan	10%	15%
2.	Kemandirian Karyawan	10%	15%
3.	Tanggung Jawab Kerja	8%	10%
4.	Pengetahuan dan Keahlian Teknis	10%	15%
5.	Pengembangan Diri	5%	10%
6.	Kualitas Hasil Kerja	12%	20%
Total		65%	100%

Sumber : Informasi dari HRD CV. Isa Grafika

Dari data yang ada diatas dapat terlihat bahwa penilaian kinerja yang di targetkan belum memenuhi capaian sasaran kinerja karyawan CV. Isa Grafika yang belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai kinerja karyawan yang belum mencapai target penilaian. Nilai kedisiplinan karyawan belum maksimal dikarenakan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu jam masuk kerja yang di tetapkan perusahaan, kemandirian karyawan yang belum maksimal dikarenakan masih adanya karyawan yang bekerja masih perlu adanya bimbingan dan masih menunggu perintah atasan dalam melakukan pekerjaan, tanggung jawab kerja belum maksimal bisa dilihat dari masih adanya pekerjaan yang tertunda dan melebihi waktu yang dijanjikan kepada *customer*, pengetahuan dan keahlian teknis belum maksimal karena masih adanya karyawan yang kurang paham penggunaan mesin cetak dan masih ada karyawan yang belum hafal mengenai macam-macam bahan, pengembangan diri karyawan belum maksimal dikarenakan masih ada karyawan yang belum berkembang dengan kemampuan yang tidak berkembang , kualitas hasil kerja karyawan belum maksimal karena hasil kerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

Kondisi belum tercapainya kinerja karyawan diatas menjadi alasan untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, adanya perbedaan penelitian juga yang mendasari penelitian ini, dan untuk itu perlu di lakukan penelitian kembali untuk menjawab keraguan dari hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017), Yohana (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan Kasenda (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Katiandagho *et.al* (2014) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Martono (2017), Parashakti dan Putriawati (2020), Permansari (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Yohana (2017) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tahir (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Zafar *et.al* (2015) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Penelitian yang dilakukan oleh Giovanni *et.al* (2015) menunjukkan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Kotteeswari & Sharief (2014) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada implikasi obyek, memiliki kriteria yang berbeda, pada penelitian terdapat perbedaan hasil yang diperoleh, mendapatkan hasil positif dan juga ada yang mendapatkan hasil negatif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017) hanya menggunakan dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai *outsourcing*, dengan melalui motivasi kerja. Pada penelitian yang dilakukan Kristine (2017) ini berbeda dengan penelitian ini, penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja, dan variabel dependen berfokus pada kinerja karyawan keseluruhan, bukan hanya karyawan *outsourcing* saja, dan pada penelitian ini motivasi dijadikan sebagai variabel independen bukan sebagai pengukuran untuk menentukan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada penelitian yang dilakukan Yohana (2017) juga memiliki perbedaan pada penelitian ini, penelitian Yohana (2017) hanya menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI *Lifeinsurance*, perusahaan tempat penelitian merupakan bidang yang berbeda, dengan hal inilah dapat terlihat perbedaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu.

Pada penelitian Tahir (2018) menggunakan dua variabel independen yaitu tekanan kerja (stress) dan pengembangan karir, dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, penelitian terdahulu ini memiliki perbedaan dengan penelitian ini karena pembahasan mengenai variabel berbeda dan juga terdapat perbedaan pada jumlah variabel independennya.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang terdapat *research gap* dan untuk mengetahui apa yang menjadi pengaruh kinerja karyawan, maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (di CV. Isa Grafika Semarang).

1.2. Rumusan Masalah dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian dan *research gap* yang terdapat di latar belakang maka dirumuskan masalah, apakah motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (di CV. Isa Grafika Semarang). Permasalahan ini akan dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Sivitas Akademika

Dapat menjadi informasi dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat juga sebagai tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.